

中小印刷業の労働時間短縮についての一考察

——「東京都正札シール印刷協同組合」の事例をもとに——

岡 田 浩 一

1. は じ め に

わが国で労働時間をめぐる意識が問題として取り上げられるようになったのは決して最近のことではない。戦後の労働組合運動のなかで、労働時間をめぐる問題は、賃金をめぐる問題とともに重要な問題の一つであった。⁽¹⁾

しかし、実際には 1947 年に労働基準法が制定されて以来、1988 年に同法が改正されるまでの 40 年間に、労働時間は欧米主要各国との間に大きな格差を生じてきた。⁽²⁾そして同じ 40 年間で、経済力は世界のなかできわめて高い水準に達してことから内外からというよりも、むしろ外圧によって日本の長時間労働に対しての批判が高まり、労働時間短縮の動きが近年になって再び活発に論議されるようになってきた。そして政策的にも、各国との協調路線を模索するなかで、労働時間短縮問題が重要な課題であるという認識も高まってきた。労働基準法改正と前後して、閣議決定された「経済運営 5 ケ年計画」のなかにも、労働時間短縮の重要性がうちだされている。それは、「わが国の労働時間は、欧米に比べて年間 200—500 時間長く、生活の豊かさを実感できない要因の一つとなっている。労働時間の短縮は、生活のゆとりを生み出し多様性に富んだ創造的な国民生活の実現や、先進国としてよりふさわしい労働条件の確保、内需の拡大の観点から、最も重要な課題の一つである」⁽³⁾といった内容で、それを受けて 1992 年には 1,800 労働時間社会をめざしていこうとする方向がうちだされた。

長時間労働の代表的業種でもある印刷産業の 1990 年における一人当たり年間総労働時間は、『毎月勤労統計調査』によれば 2,258 時間で製造業平均の 2,119 時間を大きく越えるものである。当然、印刷産業では、労働時間短縮を求める声も強い。しかしこれまで長時間労働がおこなわれてきた背景には、業界の特性や企業の存立条件、取引形態にかかわる諸問題があったことをおさえておかなければならない。労働基準法が改正されたものの、全業種、全産業での一斉実現は困難であるとい

うことから、規模・業態別に段階的に労働時間短縮を進めていくことになったことも、そうした背景があったといえる。

労働時間短縮を規模・業態別に段階的に進めていかざるを得ない点に、印刷産業における構造的な問題があるのではないだろうか。労働時間短縮という具体的な問題が、印刷産業において構造的な問題と大きくかかわりをもっており、それが中小企業の存立条件から生じる問題にあるという認識をもつ必要がある。そして、特に小規模企業層を中心として労働時間に関しては厳しい状況におかれているということの意味を再確認しておかなければならない。労働時間短縮は、社会的要請でもあり、実施の必要性は誰もが認めることである。そのためには、中小企業とりわけ小規模企業において労働時間短縮の何が問題となっているのかを明らかにすることがさしあたって重要な課題であると思われる。それを踏まえて、今後の労働時間短縮への取り組み方が方向付けられるのではなかろうか。それゆえ本稿では、まず現段階での労働時間短縮の状況をおさえ、労働時間短縮を阻んでいる原因を明らかにして、その解決の手がかりを見いだしていくことを目的とする。

なお、本稿では、1990年に「東京都正札シール印刷協同組合」が東京都と委託契約を結んで実施した「東京都労働時間短縮普及促進事業」の一環としておこなわれたアンケート調査⁽⁴⁾の結果を資料として主に用いる。

2. シール印刷業の特徴と労働時間の現状

1990年において「東京都正札シール印刷協同組合」加盟企業は306社、傘下従業員数約2,000人の規模を有する団体で、全国連合体である「全日本シール印刷協同組合連合会」のなかで約3割にあたる企業が加盟している。業界の企業規模構成では、家族経営から小規模企業層を中心に構成されていきわめて中小企業性の強い業界である。シール印刷製品は、おもに消費材の付帯製品となるため、受注産業の性格をもっている。それと同時に、発注者の約9割が同一都道府県内の企業やユーザーであることから、その地域性はきわめて高い。そうした意味から、シール印刷業は、中小企業性から生じる問題を典型的に発現する業種としてみることができる。

「全日本シール印刷協同組合連合会」加盟企業の1990年平均年間所定労働時間は2,195時間、「東京都正札シール印刷協同組合」では2,153時間で、印刷産業全体のなかでは、いくらか労働時間は短いものとなっているが、その長時間労働のほどがうかがえる⁽⁵⁾。また、長時間労働との因果関係はここで明らかとすることはできないが、当業界の就業者の勤続年数が全体的に短いこと、すなわち定着率が低く、労働移動が激しいということが特徴となっている⁽⁶⁾。今日労働力不足が大きく取り上げられるなかで、労働時間短縮を契機として労働力の確保・定着を図ろうとする動きがあり、当然ながら当業界もさらに積極的に取り組んでいくことが予想される。そこでこれまでの労働時間短縮

表 1 労働時間短縮の状況

総 合 計		短縮した	短縮しない	合 計
	回答数	39	30	69
	%	56.5	43.5	100.0
4 人 以下	回答数	3	9	12
	%	25.0	75.0	100.0
5 人 以上 9 人	回答数	11	7	18
	%	61.1	38.9	100.0
10 人 以上 29 人	回答数	11	5	16
	%	68.8	31.2	100.0
30 人 以上 99 人	回答数	12	7	19
	%	63.2	36.8	100.0
100 人 以上 299 人	回答数	2	2	4
	%	50.0	50.0	100.0

出所：東京都正札シール印刷協同組合
『労働時間短縮及促進事業に関する調査報告』1990年。

への取り組みについてみていくことにする。

1988年4月の労働基準法改正以降、なんらかのかたちで労働時間を短縮したとする企業は、全体の56.5%にとどまっている。それを企業規模別にみると、従業員数4人以下の企業ではわずかに25.0%、5人以上9人以下の企業で61.1%、10人以上29人以下の企業で68.8%、30人以上99人以下の企業で63.2%、100人以上299人以下の企業で50.0%となっており、労働時間短縮実施企業の割合が多かったのは従業員数10人以上29人以下の企業層である（表1）。一見すると、ここでは、最小規模層と最大規模層で実施率が低く、企業規模格差を指摘することができないようであるが、規模の大きな企業では、すでに労働基準法改正以前に労働時間短縮をおこなっている企業が多く、そのことを考慮すれば労働時間短縮実施企業は規模の大きな企業ほど多く、小規模企業ではあまり進んでいないということになる。

さらに労働時間短縮の具体的方法をみていくと、より企業規模格差がはっきりとしてくる。労働

表 2 週休 2 日制の実施状況

		実 施 状 況			実 施 方 法						
総 合 計		している	して いない	合 計	完全	月 3 回	月 2 回	隔週	月 1 回	年間別	その他
	回答数	59	10	69	2	9	28	7	9	3	1
	%	85.5	14.5	100.0	3.2	15.3	47.5	11.9	15.3	5.1	1.7
4 人 以 下	回答数	5	7	12	0	0	2	1	2	0	0
	%	41.7	58.3	100.0	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0
5 ～ 9 人	回答数	16	2	18	0	1	9	1	4	1	0
	%	88.9	11.1	100.0	0.0	6.3	56.3	6.3	25.0	6.3	0.0
10 ～ 29 人	回答数	16	0	16	0	3	10	0	3	0	0
	%	100.0	0.0	100.0	0.0	18.8	62.5	0.0	18.8	0.0	0.0
30 ～ 99 人	回答数	18	1	19	2	4	6	3	0	2	1
	%	94.7	5.3	100.0	11.2	22.2	33.3	16.6	0.0	11.2	5.5
100 ～ 299 人	回答数	4	0	4	0	1	1	2	0	0	0
	%	100.0	0.0	100.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0

出所：表 1 と同じ。

時間短縮の具体的方法は、週休 2 日制の実施、有給休暇の増大、連続休暇の普及といった休日の増加と、フレックスタイム制などによる労働時間の短縮がある。現状では、とりわけ週休 2 日制の実施に労働時間短縮推進のウエイトが高く、企業規模による実施状況もかなり異なっている（表 2）。

表 2 からみられるように、労働時間短縮の具体的方法では、週休 2 日制の導入、拡大によって労働時間短縮をおこなっている企業が最も多く、次いで所定労働時間の短縮、時間外・休日労働の削減となっている。そこで週休 2 日制の実施状況についてさらに詳しくみる。なんらかのかたちで週休 2 日制を実施している企業は、全体の 85.5% となっており、かなり高い割合で導入されている。しかしこれを企業規模別にみると、従業員数 4 人以下の企業での実施状況は 41.7% にとどまっており、低い普及率である。それに対して、従業員数 5 人以上の規模になると総じて実施率は高く、従業員数 5 人以上 9 人以下で 88.9%、10 人以上 29 人以下で 100%、30 人以上 99 人以下

表 3 労働時間短縮の実施内容

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		所定労働時間短縮	時間外休日労働の削減	週休2日制の導入	週休2日制の拡大	有給休暇の取得促進	有給休暇付与日数増	フレックスタイムの導入	変形労働時間制導入	交替勤務の活用	夏季・年末休暇	その他
4人以下	回答数	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	66.6	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5人～9人	回答数	2	2	3	2	0	0	1	0	0	1	0
	%	28.1	18.1	27.2	18.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0
10人～29人	回答数	1	2	2	4	0	0	0	0	1	1	0
	%	9.1	18.1	18.1	36.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0
30人～99人	回答数	0	1	3	8	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	8.3	25.0	66.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100人～299人	回答数	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	%	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合 計		6	5	9	15	0	0	1	0	1	2	0
%		15.4	12.8	23.0	38.5	0.0	0.0	2.6	0.0	2.6	5.1	0.0

出所：表1と同じ。

で 94.7%，100 人以上 299 人以下で 100 % となっている。

ただし週休2日制の実施方法の内容をみると、完全週休2日制を実施している企業は、従業員数 30 人以上 99 人以下の規模で 2 社あるのみで、全体としては、月に 2 回実施している企業が約半数になっている。また、従業員数 4 人以下の企業では週休2日制を実施している企業も少ないうえに、その内容は月 1 回あるいは月 2 回とするものがほとんどで、小規模企業における週休2日制の普及はかなり遅れているようである（表 3）。

所定労働時間の短縮の状況をみると、実施企業の割合は全体で 15.4 % にとどまっており、週休2日制の実施率に比べてかなり低いものとなっている（表 2）。これについては、「すでに法定労働時間を下回っているので実施する必要がない」、あるいは「猶予期間中であるから」と考えていることのほか、今日の労働時間短縮の動きが、所定内労働時間の短縮から週休2日制、休日増加によるものにウェイトが移ってきたことによるものと思われる。

しかし、労働時間短縮のウェイトが週休2日制等に変化してきているにもかかわらず、少なくとも今調査の結果からは、週休2日制の実施状況をみても企業規模による違いは明白である。それは労働時間短縮推進が小規模企業ほど進んでいないということである。なぜこのような企業規模格差が生じてくるのか、その原因の考察を次節で試みる。

3. 労働時間短縮を阻害する要因と効果

労働時間短縮が、中小企業、とりわけ小規模企業ほど進んでいないのはいかなる理由によるものなのか。労働時間短縮をおこなったものとおこなわなかったものの理由を比べてみる。従業員数5人以上の企業では「従業員の福利厚生」といった理由によって労働時間短縮をおこなっているが、従業員数4人以下の企業では、労働時間短縮をおこなった企業自体少ないうえ、その場合も、他社の影響が強いという傾向がみられる（表4、5）。

表4 労働時間短縮の理由

		(1) 法律改正のため	(2) 同業他社の実施	(3) 関連企業に同調	(4) 従業員・組合要望	(5) 商店街で取り組み	(6) 従業員の福利厚生	(7) 生産力の向上	(8) 採用に有利	(9) その他
4人 以下	回答数	0	1	1	1	0	0	0	0	0
	%	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5 ～ 9人	回答数	2	1	0	1	0	5	1	1	0
	%	18.1	9.1	0.0	9.1	0.0	45.4	9.1	9.1	0.0
10 ～ 29人	回答数	4	0	0	0	0	5	1	1	0
	%	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	45.5	9.1	9.1	0.0
30 ～ 99人	回答数	4	0	0	1	0	4	1	2	0
	%	33.3	0.0	0.0	8.3	0.0	33.3	8.3	16.6	0.0
100 ～ 299人	回答数	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
合計	集計数	10	2	1	3	0	16	3	4	0
	%	25.6	5.1	2.6	7.7	0.0	41.0	7.7	10.2	0.0

出所：表1と同じ。

表 5 短 縮 し な い 理 由

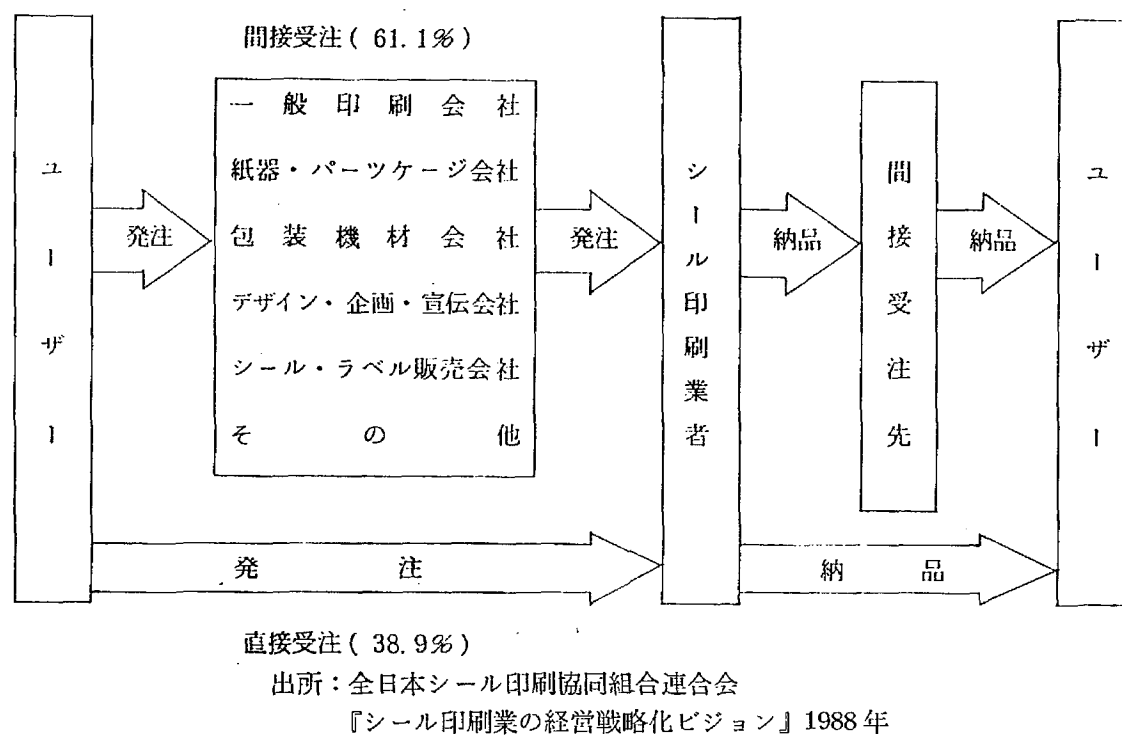
		(1) 法律を下回っているから	(2) 猶予期間中だから	(3) 生産力が低下するから	(4) 親合社・関連企業との関係	(5) 収入減による従業員なし
4人 以下	回答数	0	2	3	3	1
	%	0.0	22.2	33.3	33.3	11.1
5 ～ 9人	回答数	1	0	3	1	2
	%	14.3	0.0	42.9	14.3	28.6
10 ～ 29人	回答数	3	1	1	0	0
	%	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
30 ～ 99人	回答数	2	0	2	3	0
	%	28.6	0.0	28.6	42.9	0.0
100 ～ 299人	回答数	1	0	1	0	0
	%	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
合 計		7	3	10	7	3
%		23.3	10.0	33.3	23.3	10.0

出所：表 1 と同じ。

労働時間短縮をおこなわない理由についてみると、小規模層を中心に「生産力が低下するから」「親企業・関連企業との関係」といったことがあげられている。このことから、特に小規模企業では、労働時間短縮を実施するか否かは、親企業・関連企業との関係や、他社の影響といった企業関係によって左右される。生産性にかかわる問題は後でみるとして、ここでは企業間関係による労働時間短縮の現状を考察する。

現状での企業間関係（取引関係）は、中小企業が労働時間短縮を進めていくにあたって、どちらかといえば障害となることが指摘される。全国中小企業団体中央会が1988年におこなった調査⁽⁸⁾でも、労働時間短縮を進めにくい理由の第1位は「取引先の業務時間・顧客の便宜を考慮」することとなっており、中小企業の労働時間短縮事業を進めるうえで従来の取引慣行がネックとなっていることがうかがえる。

図 1 シール印刷業者の受注ルート



シール印刷業における企業間の関係は、受注の形態からみることができる。受注のあり方は、間接受注が約 6 割、直接受注が約 4 割の受注産業であり、下請的性格がかなり強い⁽⁹⁾ (図 1)。その結果、発注企業との関係で、労働時間短縮を推進することが難しい。なぜなら消費材が多様化するにともなって、そこに貼られるシール印刷物も多様化への対応が迫られる。その際発注者は、消費材の短サイクル化、小ロット化、高品質化を背景に、シール印刷業への短納期化やコストダウンといったニーズをより厳しいものとして要求する。受注側であるシール印刷業者は、経営を維持するためには、そうした多様化し、短期化する厳しいニーズに対応していかなければならない。

また近年は、好景気を反映して人手不足問題が深刻となっており、労働時間短縮を進めていく過程で、仕事量をこなすために自社で対応できない部分を外注に回すという行動をとる企業が増えてきている。しかもその場合の外注は、自社よりも規模の小さな企業への下請け発注をするというものである。ところが人手不足問題は、小規模企業ほど深刻であり、下請企業では現存の労働力と設備で対応するためには、労働時間の延長で対応していかなければならないのである。

そこで企業間の関係や顧客との関係から発生する労働時間短縮推進にとっての阻害要因を取り除いていくために、「取引先とのコミュニケーションを重視し、労働時間の実状を理解してもらうことが必要で、休日カレンダーを相互に取り交わすことも有効である」ほか「業界間でも、労働時間短縮を視野に入れた取引条件の見直しを進めることが必要である」ことなどが強調されている⁽¹⁰⁾。また、労働省の『労働時間短縮に関する提言』のなかでも、中小企業、下請企業で労働時間短縮が進まないのは、親企業や取引先の発注方法や納期等の影響が考えられるので親企業が納期を見直し、

下請企業の自主性を尊重し協力していくことと、個別の中小企業では、難しい問題ではあるが集団的に労働時間短縮に取り組んでいくことが重要であるということが訴えられている。¹⁰⁾ここでいう親企業や取引先というのは、シール印刷業では、間接発注者とユーザーということになるのであるが、それらとの対応を提言どうりに速やかに改善できるならば問題はないはずである。シール印刷業における企業間の関係が構造的に問題をもっているために、取引関係の改善が進まないのであり、その結果、労働時間短縮も当然に遅れることになる。構造的な問題とは、シール印刷業における小規模企業の過大な競争環境ということである。

シール印刷業は、従業員数9人以下の企業が7割強を占めており、小規模層を中心に企業数も増加してきている。¹¹⁾企業規模の同じ同業他社との競争が長時間労働を受容する環境となっており、労働時間短縮を阻害しているといえる。これが労働時間短縮の障害となる要因の第1点めである。

次に視点を変えて労働時間短縮の障害となる要因をみていきたい。事業主にとっては、企業経営において労働時間短縮の効果が最大の関心事となっている。そこで今回の調査結果から労働時間短縮による効果の有無をみると、労働時間短縮をおこなった企業の約8割の企業で効果があったとしている。そして効果のあった理由として、「生産力の向上」、「従業員の健康の維持・増進」、「従業員の採用が容易となった」、「出勤率の向上」という順であげられている。

たしかに労働時間短縮による効果があったとする企業が多数を占めているものの、企業規模によって受け止め方が異なっている。従業員数30人以上の規模の企業では効果があったとするものが

表6 労働時間短縮による効果

		あ っ た	な かつ た	合 計
4 人 以下	回答数	2	1	3
	%	66.6	33.3	100.0
5 ～ 9 人	回答数	6	5	11
	%	54.5	45.5	100.0
10 ～ 29 人	回答数	10	1	11
	%	90.9	9.1	100.0
30 ～ 99 人	回答数	12	0	12
	%	100.0	0.0	100.0
100 ～ 299 人	回答数	2	0	2
	%	100.0	0.0	100.0
合 計		32	7	39
%		82.0	18.0	100.0

出所：表1と同じ。

表 7 効 果 が あ っ た 理 由

		(1) 生産力の 向上	(2) 労働災害の 減少	(3) 健康の維持 増進	(4) 採用の容 易	(5) 出勤率の 向上	(6) そ の 他
4人 以下	回答数	1	0	1	0	0	0
	%	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
5 ～ 9人	回答数	2	0	2	1	1	0
	%	33.3	0.0	33.3	16.7	16.7	0.0
10 ～ 29人	回答数	3	1	3	1	1	1
	%	30.0	10.0	30.0	10.0	10.0	10.0
30 ～ 99人	回答数	3	0	2	4	3	0
	%	25.0	0.0	16.6	33.3	25.0	0.0
100 ～ 299人	回答数	1	0	0	1	0	0
	%	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
合 計		10	1	8	7	5	1
%		31.3	3.1	25.0	21.9	15.6	3.1

出所：表1と同じ。

100% となっているが、従業員数 29 人以下の各企業規模層では逆に効果がなかったとする企業がある。

労働時間短縮による効果がなかったとする理由をみると、「生産力の低下」、「人件費の上昇」、「従業員の収入減への不満」があげられている。小規模な企業ほどこうしたマイナス効果が指摘される点に注目する必要がある（表 6, 7, 8）。

そこで、事業主の側から労働時間短縮の効果をみると、労働時間短縮をおこなった企業の約 8 割の企業で効果があったとし、効果のあった理由として、「生産力の向上」、「従業員の健康の維持・増進」、「従業員の採用が容易となった」、「出勤率の向上」という順であげられている。これに似た調査結果はいくつか出されており、そこではやはり労働時間短縮が生産性を向上させるという報告がなされている。⁶³⁾ これらのことをまとめてみると、生産性の向上の契機となるのは、とりわけ従業員の意識の変化によって生産性が向上するという結論になるのであるが、従業員にとって生産性を向上させるということは何を意味するのかをみておかなければならない。つまり、従業員のモラー

表 8 時短による効果がなかった

		(1) 生産 の 低 下	(2) 顧 客 等 の 関 連 患 化	(3) 従 業 員 収 入 減 不 満	(4) 人 件 費 の 上 昇	(5) そ の 他
4 人 以下	回答数	0	0	0	1	0
	%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
5 ～ 9 人	回答数	2	0	1	2	0
	%	40.1	0.0	20.0	40.0	0.0
10 ～ 29 人	回答数	1	0	0	0	0
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30 ～ 99 人	回答数	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100 ～ 299 人	回答数	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合 計		3	0	1	3	0
%		42.9	0.0	13.2	42.9	0.0

出所：表 1 と同じ。

ルの高揚がみられ、出勤率が上昇することで生産性が高まるというわけであるが、従業員にとってみれば「今の仕事、あるいはそれ以上の仕事を今まで以下の時間でおこなう」ということになり、実質的には従業員の労働力支出の増大であり、労働強化による生産性の向上ということになる。

そして小規模企業では、意識の変化によって効果をもたらす従業員そのものが少ないため生産性への影響が大きく現れず、むしろ「人件費の増大」というかたちで事業主にとっての負担として現れる。それゆえ労働時間短縮による生産性の向上も、全ての企業に当てはまるわけではなく、企業規模による格差が生じてくることは避けることはできない。これが労働時間短縮の障害となる第 2 点めである。

4. 労働時間短縮に向けての事業主と従業員の意識

上記のように、労働時間短縮にあたっては、企業間の関係と生産性をめぐって中小企業のなかでも小規模企業ほど困難な状況におかれているわけであるが、事業主、従業員が労働時間短縮に対してどのような意識をもっているのかみておく。まず現時点での労働時間と休日日数について、事業主、従業員双方の意識をみる。労働時間の長さについて「どちらともいえない」とするものが事業主・従業員ともに最も多くなっているが、「長い」、「やや長い」と考えているものは、特に、従業員の側で過半数を越えている（表 9, 10）。さらに休日日数については、「少ない」、「やや少ない」とするものが事業主、従業員ともかなり多い。従業員の年齢別意識からも、中堅層を中心に、「労働時間が長い」、「休日が少ない」などの不満をもっているものが多く、このことからみて、当組合においては、事業主、従業員双方ともに労働時間短縮へ向けての潜在的意識がかなり高い（表 11, 12）。

次に具体的な労働時間短縮の方法として、事業主、従業員が求めているあり方は、双方ともに

表 9 労働時間についての感じ方

		4人以下	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	合 計
		回答数	回答数	回答数	回答数	回 答 数	回答数
1	長 い	1	1	1	1	0	4
	構 成 比 %	8.3	5.6	6.3	5.3	0.0	5.8
2	やや長い	3	4	6	6	2	21
	構 成 比 %	25.0	22.2	37.5	31.6	50.0	30.4
3	どちらともいえない	7	12	7	11	1	38
	構 成 比 %	58.3	66.7	43.8	57.9	25.0	55.1
4	やや短い	1	1	2	1	1	6
	構 成 比 %	8.3	5.6	12.5	5.3	25.0	8.7
合 計		12	18	16	19	4	69
構 成 比 %		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：表 1 と同じ。

表 10 労働時間についての感じ方

		～19歳	20 ～ 29歳	30 ～ 49歳	50 ～ 59歳	60歳以上	総 合 計
1	長 い (実数)	8	61	92	29	1	191
	構成比 %	16.0	19.6	22.2	22.1	3.6	20.5
2	やや長い	14	110	161	40	9	334
	構成比 %	28.0	35.4	38.9	30.5	32.1	35.7
3	どちらとも言えない	27	133	154	61	17	392
	構成比 %	54.0	42.8	37.2	46.6	60.7	42.0
4	やや短い	1	6	6	1	1	15
	構成比 %	2.0	1.9	1.5	0.8	3.6	1.6
5	短 い	0	1	1	0	0	2
	構成比 %	0.0	0.3	0.2	0.0	0.0	0.2
	合 計	50	311	414	131	28	934
	構成比 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：表 1 と同じ。

表 11 休日についての感じ方

		4人以下	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	合 計
		回答数	回答数	回答数	回答数	回 答 数	回答数
1	少 ない	1	0	1	1	0	3
	構 成 比 %	8.3	0.0	6.3	5.3	0.0	4.4
2	やや少ない	4	13	4	6	2	28
	構 成 比 %	25.0	72.2	25.0	31.6	50.0	40.6
3	どちらともいえない	5	4	8	9	1	27
	構 成 比 %	41.7	22.2	50.0	47.4	25.0	39.1
4	やや多い	3	1	3	3	0	10
	構 成 比 %	25.0	5.6	18.7	15.8	0.0	14.5
5	多 い	0	0	0	0	1	1
	構 成 比 %	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	1.4
	合 計	12	18	16	19	4	69
	構 成 比 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：表 1 と同じ。

「週休 2 日制の導入・拡大」を具体的方法としてあげているものが圧倒的に多くなっている。ついで「所定労働時間の短縮」,「夏季・年末・年始等の連続休暇の導入・拡大」となっている。

このように休日の増大への意識が高いのは、自由時間の過ごし方に対する意識調査からみても、1 日のうちで比較的長い時間を利用して何かをおこなうことへの要求が強いことからもうかがえる。自由時間の過ごし方については、若年層を中心に「友人・仲間との交遊」や「旅行」をあげるものが多く、中堅層では、「家族との団らん」や「健康・体力の維持増進」をあげる傾向となっている。所定労働時間を短縮するよりも、休日を増やすことを求めている理由は、所定労働時間を短縮したとしても、1 日のなかで占める余暇・自由時間の割合はそれほど拡大するわけではなく、有効に使うことが難しいという判断によるものと思われる。従業員にとっては、むしろまとまった休日や、連続休暇を増大した方が自由かつ有効に時間を使えるということである。これは前であれたように、消費生活のスタイルが変化してきたことにもなって、労働時間短縮のあり方が所定内労働時間短

表 12 休日についての感じ方

		～19歳	20 ～ 29歳	30 ～ 49歳	50 ～ 59歳	60歳以上	総 合 計
1.	少ない（実数）	22	90	112	36	8	268
	構成比 %	44.0	28.9	27.1	27.5	28.6	28.7
2	やや少ない	16	99	133	34	7	289
	構成比 %	32.0	31.8	32.1	26.0	25.0	30.9
3	どちらとも言えない	9	105	147	58	13	332
	構成比 %	18.0	33.8	35.5	44.3	46.4	35.6
4	やや多い	3	14	13	2	0	32
	構成比 %	6.0	4.5	3.1	1.5	0.0	3.4
5	多 い	0	3	9	1	0	13
	構成比 %	0.0	1.0	2.2	0.7	0.0	1.4
合 計		50	311	414	131	28	934
構成比 %		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：表 1 と同じ。

表 13 時 短 と 賃 金 の 関 係

		4人以下	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	合 計
		回答数	回答数	回答数	回答数	回 答 数	回答数
1	労働時間短縮を優先する	1	1	1	3	0	6
	構 成 比 %	8.3	5.5	6.2	15.8	0.0	8.7
2	賃 金 を 優 先 す る	3	5	3	3	1	15
	構 成 比 %	25.0	27.8	18.8	15.8	25.0	21.7
3	労働時間短縮と賃金のバランスを考える	8	12	12	13	3	48
	構 成 比 %	66.7	66.7	75.0	68.4	75.0	69.6
合 計		12	18	16	19	4	69
構 成 比 %		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：表 1 と同じ。

縮から週休 2 日制，休日増加に象徴されるものへシフトしてきたことを意味するものであり，そうした形態の労働時間短縮への潜在的意識の高さをうかがうことができる。

しかし，潜在的意識が高いにもかかわらず，小規模企業になるほど労働時間短縮が進んでいないのは，前でみたように企業間の関係と生産性にかかわる小規模企業のデメリットであったが，さらにここで問題となるのは，労働時間短縮の障害となる 3 つめの要因である労働時間短縮と賃金（収入）の関係であろう。当然ながら，「労働時間短縮は賃金のバランスを図りながら」おこなっていくことが肝要であるとする意見が多いのであるが，どちらが優先されるべきかについては，「賃金（収入）を優先」と考えているものが，「労働時間短縮を優先」とするものを上回っている（表 13，14）。事業主にとって現状のままでの労働時間短縮は，実質的な賃上げであり，賃上げをおこなわないで労働時間短縮を進めることについて事業主の意識としては，従業員離れを引き起こすのではないかとの不安をもっていると思われる。また従業員にとっても賃上げが保障されずに労働時間短縮が推進されることに対して，賃金が減少するのではないかといった不安があると思われる。

このように事業主，従業員双方で労働時間短縮が賃金の問題とかかわって大きな不安材料となっているのは，次のような背景によるものと思われる。つまり，中小印刷業にかかわる従業員の生活維持が所定外労働時間によって保たれているということと，小規模企業の事業主の性格による問題である。印刷産業にたずさわる従業員は，賃金のなかで所定外労働時間手当が生活維持にとって重

表 14 労働時間短縮と収入の関係

		～19歳		20 ～ 29歳		30 ～ 49歳		50 ～ 59歳		60歳以上		総 合 計	
1	収入を減少しても時短を図るべき		3		24		33		12		1		73
	構成比 %		6.0		7.7		8.0		9.2		3.6		7.8
2	収入を優先すべき		8		54		63		11		3		136
	構成比 %		16.0		16.4		15.2		8.4		10.7		14.6
3	賃上げと時短のバランスを図る		39		236		318		108		24		725
	構成比 %		78.0		75.9		76.8		82.4		85.7		77.6
合 計			50		311		414		131		28		934
構成比 %			100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

出所：表 1 と同じ。

要な部分を占めているからである。印刷作業にかかわる従業員の賃金に占める所定外労働手当の割合は、年齢（勤続年数）や性別などによって異なるものの、高い割合となっている。⁶⁴所定外労働は、従業員の生活維持にとって必要な収入源となっている。くわえてシール印刷業の従業員は、前にもふれたように総じて勤続年数が短かく、労働移動率が高い。人手不足問題も深刻ななかで従業員の定着をはかっていかなければならないのであり、賃金の保障（生活維持の保障）と労働時間の短縮をあわせて克服しなければならないという難しさがある。

そして事業主の側から生まれてくる問題は、企業規模によって事業主の性格が異なるということである。なぜなら中小企業の存立形態は多元的であり、その事業主の性格も多様であって、その場合、小規模企業、小零細企業（企業と呼べない経営も含む）というように、企業規模が小さくなればなるほど、事業主の労働者の性格と家族経営的性格を強めていく。それによって労働時間と賃金の概念は、それぞれ企業規模が小さくなるほど不明確となり、事業主にとっては、所得と家計収入が未分化であるということが、労働時間の基準も確立し得ないようになる。⁶⁵そのため、小規模になればなるほど事業主の労働時間と賃金（収入）の関係は、区分が曖昧となり、より生活維持目的が色濃くなっていく。結果的に小規模企業になるほど事業主と従業員の労働時間短縮への意識が、生活維持をめぐる慎重にならざるを得なくなってくるばかりでなく、長時間労働を受容する背景となるのである。

5. お わ り に

このようにみえてくると、シール印刷業での労働時間短縮の障害となるのは、(1)業界の特性が受注産業であるという存立条件での受動性が、小規模企業の過当競争のもとでより激化しているということと、(2)業界の企業規模構成が小規模企業の圧倒的多数のうえに成り立っているという前提のもとで、生産性の向上が、特に小規模企業では、個々の従業員の労働力支出の増大によらなければならないということ、そして(3)小規模企業の事業主が生活維持のために長時間労働を受容せざるを得ないという3つの点にある。

印刷産業は、1993年度（平成5年度）までに年間所定労働時間を1,950時間以下にすることを目標としており、「東京都正札シール印刷協同組合」では、段階的に取り組んでいくこととなっている。当組合においては1991年4月1日から1993年3月31日までは従業員数100人以下の企業で週46時間、従業員数101人から300人以下の企業で週44時間、従業員数301人以上の企業でも同じく週44時間の体制が認められている。そして1993年4月1日以降、企業規模にかかわらず週40時間体制へ移行しなければならない。この限られた猶予措置期間において、その目標達成のためには、時間短縮の努力とあわせて労働時間短縮の障害となる3つの点を克服していく必要がある。そ

れがなければ、事業主、従業員にとって、より厳しい経営と労働条件が予想される。3つの障害を克服することは個々の企業努力も当然必要であるが、それ以上に困難な点も多い。それゆえ、協同組合という力の結束を必要とされよう。組合のなかで労働時間に関わる労働条件の明確な基準を設け、組合加盟企業がそれを守っていくということで過当な競争環境を規制していく必要がはじめに考えられる。そして取引条件を組合全体で見直ししながら、改善を図っていかなければならない。労働時間短縮という一つの目標を達成するにあたって、結果的には構造的な、そして中小企業であるがゆえの諸問題が浮き彫りとなってくる。それゆえ労働時間短縮の推進にあたって、総合的に問題を把握して方向性を見いだしていかなければならない。今回はシール印刷業を事例としたが、こうした問題は、さらにもっと広い範囲で多くの業種にも当てはめて考えることができるのではないと思われる。それらの考察は今後の課題としたい。

- 注 (1) 1951 年、わが国が ILO に再加盟したことによって、労働時間短縮に向けての意識も高まることとなり、1962 年の ILO の総会における労働時間短縮に関する勧告（第 116 号）は、その意識をさらに高める背景となった。
- (2) 1986 年の製造業生産労働者の年間総実労働時間を主要国で比較すると、日本が 2,100 時間台、アメリカ、イギリスで 1,900 時間台、フランス、旧西ドイツで 1,600 時間台となっており、欧米主要国に比べて日本の労働時間は、200 から 500 時間ほど長いものとなっている。資料：EC 各国資料、労働省労働基準局賃金時間部労働時間課推計、1986 年。
- (3) 経済企画庁編『世界とともに生きる日本 ―経済運営 5 ケ年計画』1988 年。
- (4) 東京都正札シール印刷協同組合『労働時間短縮及促進事業に関する調査』1990 年。この報告は同組合より筆者が委託され、報告書の作成をおこなった。なおアンケート調査票は、306 社に発送し、69 社の回答を得、回収率は 22.5 % である。従業員意識調査では傘下従業員 2,000 人に発送し回収数は 934 人、回収率は 46.7 % であった。回答企業 69 社の企業規模構成は、従業員数 4 人以下が 12 社、従業員数 5 人以上 9 人以下が 18 社、従業員数 10 人以上 29 人以下が 16 社、従業員数 30 人以上 99 人以下が 19 社、従業員数 100 人以上 299 人以下が 4 社で、そのうち労働組合のある企業は、従業員数 100 人以上 299 人以下の企業で 1 社のみである。
- (5) 全日本シール印刷協同組合連合会『シール印刷業実態調査報告書』1991 年、および『毎月勤労統計調査』1990 年より。
- (6) 福島久一「シール印刷業における従業員の労働と生活意識調査」東京都正札シール印刷協同組合『経営者の意識』1991 年、120, 121 ページ。当業界の従業員では、勤続年数 8 年以下のものが 65 % を占めているほか、転職回数が何回かあるものが多くなっていることなどが指摘されている。
- (7) 松島静雄、犬塚 先「小零細企業の労働時間」『社会科学紀要』1975 年、45 ページ。
週休 2 日制に象徴される労働時間短縮は、戦後の労働時間短縮の動きのなかで第 3 期に位置づけられている。
- (8) 全国中小企業団体中央会『中小企業労働事情実態調査』1988 年 7 月。
- (9) 全日本シール印刷協同組合連合会『シール印刷業の経営戦略化ビジョン』1988 年、13 ページ。
- (10) 山田卓司「中小企業における労働時間短縮の課題」『商工指導』No. 444, 1991 年、53 ページ。
- (11) 労働省編『労働時間短縮に関する提言——労働時間短縮政策会報告』1991 年。
- (12) 前掲『シール印刷業の経営戦略ビジョン』, 11, 15 ページ。
- (13) 労働時間短縮によって生産性が向上するという報告としては、労働省の委託調査による日本能率協会総

合研究所『労働時間短縮と生産性向上等に及ぼす影響に関する調査研究』(1991年)や、経済企画庁総合計画局編『1,800労働時間社会の創造』(1989年)などがある。

(14) 東京都印刷工業組合、労務・環境委員会『第30次総合賃金調査結果報告書』1991年2月。

(15) 松島静雄、犬塚 先、前掲論文、45ページ。ここでは、所得は、経営者にとって利潤として区別されない家計収入であると説明されている。

(1991年10月30日脱稿)

追 記

小稿は、1991年10月末に脱稿し、1992年3月現在校正をおこなっているが、その間、例えば政府による「時短促進法」(仮称)の国会への上程の動きや、1992年春闘における労使の発言など、労働時間短縮をめぐるさまざまな発言や研究などが、各方面から出されている。

これらの点については後日機をみてとりあげたい。